

2020 publication | **France gender pay gap report**

Red Hat strives to be a diverse and inclusive meritocracy where everyone has the opportunity to contribute. We believe that good ideas can come from anyone, anywhere, and that diversity fuels our culture by bringing in many perspectives and ideas, challenging our assumptions, and inspiring innovation.

Our approach to diversity and inclusion includes our goal of paying employees equitably for comparable roles, skills, and experience. One of the ways we enable this is by providing managers with guidance to support objective, data-driven, reward decisions.

As of March 2018, the French government unveiled an action plan for gender equality to reduce the gender pay gap. Beginning 2019, a company or economic and social unit (UES) with more than 50 employees is required to annually publish information on the size of the pay gap between males and females. Red Hat views these ongoing requirements as an opportunity to highlight where we need to focus as we continue our efforts to build a more diverse workforce.

For companies or UES with more than 250 employees, there are five indicators that must be calculated to derive a score of up to 100 points. Employers are expected to score 75 points or more. The indicators include:

1. Pay gap between men and women, calculated on the basis of the average remuneration of women compared to men by age group and job category.
2. Gap in the percentage of individual pay increases—not related to promotions—between men and women.
3. Gap in the percentage of men and women promoted.
4. Percentage of employees with a pay increase in the year following their return from maternity or adoption leave (if pay increases occurred in the period during which the leave was taken).
5. Balance between men and women employees among the top 10 highest paid employees.

2019 reference period Red Hat total score: 76

Red Hat believes in advancing women in the workplace and providing equitable pay and equal opportunities for all employees.

The following are some of the activities we engage in that support gender equality and pay equity:

- Promoting visibility of, and support for, diverse talent inside Red Hat through Diversity and Inclusion (D&I) Communities, including a global Women's Leadership Community.
- Building more inclusive team environments using research-backed tools and resources, including creating D&I toolkits that provide guidance, resources, and training opportunities for our associates.
- Promoting opportunities in accelerated development programs for participants from diverse backgrounds.
- Clarifying the role of the manager in our open culture with Open Management Practices, which includes guidance on creating an environment of belonging, respect, and mutual support and stresses the importance of using fair and consistent criteria for performance reviews, promotions, bonus allocation, and all other rewards.
- Providing managers with training on how to avoid unintended bias in talent processes including interview and selection, performance and development, and salary and promotion decisions.
- Training managers on how to provide meaningful and actionable feedback for career development to all employees.
- Operating a recruiting and hiring process that recognizes the value of a diverse workforce.
- Promoting inclusive team dynamics to foster an environment where employees feel they can contribute their ideas and can do their best work.
- Conducting ongoing pay equity analyses as a part of our salary program.
- Supporting programs that introduce contributors from historically underrepresented backgrounds to open source.
- Supporting flexible work schedules, including remote working, work from home, and part-time employment.



Publication 2020 | **Rapport Égalité Hommes/Femmes**

Red Hat s'efforce d'être une méritocratie diversifiée et inclusive où chacun a la possibilité de contribuer. Nous croyons que les bonnes idées peuvent venir de n'importe qui, n'importe où, et que la diversité alimente notre culture, apportant perspectives et idées, en remettant en question nos hypothèses et en inspirant l'innovation.

Notre approche de la diversité et de l'inclusion poursuit un l'objectif, de rémunérer équitablement les employés à rôles, compétences et expérience comparables. A cette fin, nous fournissons à nos managers conseils et formations afin que la prise de décisions se basent sur des données et de maniières objectives.

En mars 2018, le gouvernement français a dévoilé un plan d'action pour l'égalité des sexes afin de réduire l'écart de rémunération entre les sexes. À partir de 2019, une entreprise ou une unité économique et sociale (UES) de plus de 50 employés est tenue de publier chaque année des informations sur l'ampleur de l'écart de rémunération entre hommes et femmes. Red Hat considère ces exigences permanentes comme une opportunité de mettre en évidence les points sur lesquels nous devons nous concentrer tout en poursuivant nos efforts pour constituer une main-d'œuvre diversifiée.

Pour les entreprises ou UES de plus de 250 salariés, cinq indicateurs doivent être calculés pour obtenir un score allant jusqu'à 100 points. Les employeurs devant atteindre un minimum de 75 points ou plus. Les indicateurs comprennent:

1. Écart de rémunération entre les hommes et les femmes, calculé sur la base de la rémunération moyenne des femmes comparée à celle des hommes par groupe d'âge et catégorie d'emploi.
2. Écart des pourcentages d'augmentations salariales individuelles - non liées aux promotions - entre les hommes et les femmes.
3. Écart des pourcentages de promotion des hommes et des femmes.
4. Pourcentage de salariés ayant reçu une augmentation de salaire l'année suivant leur retour de congé de maternité ou d'adoption, à condition que d'autres salariés aient bénéficié d'augmentation pendant ce congé.
5. Rapport entre le nombre d'hommes et de femmes parmi les dix rémunérations les plus élevées.

Score total de Red Hat au titre de la période de référence 2019 : 76

Red Hat croit en la promotion des femmes sur le lieu de travail et en offrant un salaire équitable et des opportunités égales à tous les employés.

Voici quelques-unes des activités dans lesquelles nous nous engageons en faveur de l'égalité des sexes et de l'équité salariale:

- Promouvoir la visibilité et le soutien des talents divers au sein de Red Hat grâce aux communautés diversité et l'inclusion (D&I), y compris une communauté mondiale de leadership féminin.
- Construire des environnements d'équipe plus inclusifs à l'aide d'outils et de ressources fondés sur la recherche, notamment en créant des “boîtes à idée” D&I qui fournissent des conseils, des ressources et des opportunités de formation à nos collaborateurs.
- Promouvoir les opportunités dans les programmes de développement accéléré pour les participants d'horizons divers.
- Clarifier le rôle du manager dans notre culture ouverte avec les pratiques de gestion ouvertes, qui comprend des conseils sur la création d'un environnement d'appartenance, de respect et de soutien mutuel et souligne l'importance d'utiliser des critères justes et cohérents pour les évaluations de performance, les promotions, l'attribution des bonus et toutes les autres récompenses.
- Offrir aux managers une formation sur la façon d'éviter les biais involontaires dans les processus de recrutement, y compris les entrevues et la sélection, la performance et le développement, ainsi que les décisions concernant les salaires et les promotions
- Former les gestionnaires sur la façon de fournir une rétroaction significative et exploitable pour le développement de carrière tous les employés.
- Opérer un processus de recrutement et d'embauche qui reconnaît la valeur d'une main-d'œuvre diversifiée.
- Promouvoir une dynamique d'équipe inclusive pour favoriser un environnement où les employés sentent qu'ils peuvent apporter leurs idées et faire de leur mieux.
- Mener des analyses continues de l'équité salariale dans le cadre de notre programme salarial.
- Soutenir les programmes qui introduisent des contributeurs issus de milieux historiquement sous-représentés à l'open source.
- Soutenir des horaires de travail flexibles, y compris le travail à distance, le travail à domicile et l'emploi à temps partiel.